



# La preuve d'une faute lourde en cas de grève

Jurisprudence publié le **25/04/2022**, vu **2135 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

**Par cet arrêt, la Cour d'appel de PARIS apprécie le bien-fondé d'une mise à pied disciplinaire pour des faits commis pendant une grève.**

[CA PARIS, 14 avril 2022, RG n° 20/01911 \\*](#)

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel de PARIS apprécie le bien-fondé d'une mise à pied disciplinaire pour des faits commis pendant **une grève**.

Il n'est pas inutile de rappeler que le droit de grève est un **droit constitutionnel** visé par le préambule de la Constitution de 1946, auquel renvoie la Constitution du 4 octobre 1958. De même, selon la Cour européenne des droits de l'Homme, **l'article 11** de la Convention européenne des droits de l'Homme couvre l'affiliation syndicale et **l'action de grève** (Par exemple : [CEDH Ognevenko c/ Russie, 20 novembre 2018, n° 44873/09](#)).

Au niveau du code du travail, l'article L. 2511-1 précise que l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf **faute lourde imputable** au salarié.

De manière traditionnelle, la grève se définit comme une **cessation collective et concertée** du travail en vue d'appuyer des **revendications professionnelles** ([Cass. soc., 13 novembre 1996, n° 93-42.247](#)).

L'article précité limitant la protection au salarié gréviste que dans l'hypothèse d'un licenciement, la jurisprudence a étendu ladite protection à **toute autre sanction disciplinaire** ([Cass. soc., 7 juin 1995, n° 93-42.789](#)).

En vue de caractériser une faute lourde, il convient de démontrer en principe « **l'intention de nuire du salarié vis-à-vis de l'employeur ou de l'entreprise** » ([Cass. soc., 29 nov. 1990, n° 88-40.618](#)).

Tel est le cas par exemple lorsque les grévistes **entravent la liberté de travail** des salariés non-gréviste ([Cass. soc., 14 juin 2005, n° 02-42.177](#)).

En revanche, comme en matière de faute grave, il **appartiendra à l'employeur** de démontrer que le salarié sanctionné a **personnellement participé** aux faits répréhensibles, à défaut de quoi, la faute lourde n'est pas avérée ([Cass. soc., 14 septembre 2017, n° 16-16.069](#)).

Au cas d'espèce, il était question de plusieurs salariés bagagistes ayant participé à un **mouvement de grève**. Plusieurs de ces salariés ont été convoqués à des entretiens en vue d'une sanction disciplinaire, dont l'un d'eux qui a fait l'objet d'une **mise à pied disciplinaire** de cinq jours.

Il a donc saisi les juridictions prud'homales en vue d'obtenir **l'annulation** de cette sanction disciplinaire.

La qualification de grève du mouvement initié par les salariés n'étaient pas discutés au cas présent, seule la **caractérisation d'une faute lourde** faisant l'objet d'une discussion.

Après avoir rappelé la définition de la grève, la Cour d'appel de PARIS précise que la charge de la preuve repose **exclusivement sur l'employeur**.

Ce dernier avait notifié au salarié une mise à pied disciplinaire de cinq jours pour avoir **délibérément entravé** le travail de deux employés d'une autre société les empêchant de charger ou décharger les bagages des voyageurs dans les cars. A l'appui de sa défense, l'employeur produisait un **constat réalisé par un huissier de justice** décrivant les circonstances et le contexte de la grève.

Cependant, la Cour d'appel note la **caractère imprécis** dudit constat.

D'une part, l'huissier de justice n'avait pas procédé à un **relevé d'identité** des salariés grévistes et n'avait pas annexé à son procès-verbal le fichier contenant les photographies d'identité des salariés qu'il évoque comme ayant permis leur identification. Par conséquent, la seule indication par le directeur de la société défenderesse de l'identité des salariés grévistes **était insuffisante** pour permettre à la Cour de vérifier que le salarié faisait bien partie de ce groupe au moment du constat.

D'autre part, le constat ne mentionnait ni **les faits précis** caractérisant l'entrave au travail des salariés non-grévistes, ni **de faits personnellement imputables** à la personne identifiée comme étant le salarié sanctionné et susceptibles de caractériser une faute lourde.

Ainsi, au regard de la **carence probatoire** de l'employeur, il n'est pas avéré que le salarié sanctionné a participé, **de manière active**, à l'entrave de l'activité de salariés non-grévistes.

**Elle annule donc la mise à pied disciplinaire et fait droit à la demande de salaire au titre de ladite sanction.**

**Maître Florent LABRUGERE**

Avocat au Barreau de LYON

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

***N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.***